

妊娠初期 4～15週

(2か月～4か月)

見た目はあまり変わりませんが、身体の中では新しい命が成長し、体調も急激に変化を始めます。

通勤緩和措置や作業の一時的な制限、配置転換をするなど臨機応変に対応できるようにしましょう。

この時期に多く見られる症状

- つわり ● お腹が張る
- 腰が重く感じる
- トイレが近くなる
- 便秘気味になる など

妊娠中期 16～27週

(5か月～7か月)

赤ちゃんにとっては安定期に入りますが、お母さんにとっては、お腹がふくらみ、身体の負担も増えます。

作業の軽減や休憩、残業の制限など、女性労働者の心身への負担を軽減できるよう工夫しましょう。

この時期に多く見られる症状

- 貧血
- 手足や顔がむくみやすい など

妊娠後期 28～39週

(8か月～10か月)

ひと目で妊婦とわかる体型となり、身体の負担はピークに入ります。

無事に出産を迎えるためにも、少しでも異変を感じたら主治医の診断を受けられるよう配慮しましょう。

この時期に多く見られる症状

- 背中や腰が痛む
- 胸やけがする
- 動悸・息切れ
- トイレが近くなる など

# 働きながら安心して 妊娠・出産を迎えるために

～情報サービス業で働くみなさまへ～



## 妊娠中・出産後の働く女性を支援するさまざまな法律や制度

### 妊娠中(出産後)の事業主の措置

- ✓ 妊産婦の勤務時間中の健診時間の確保 (男女雇用機会均等法第12条関係)
- ✓ 通勤緩和 (男女雇用機会均等法第13条関係)
- ✓ 休憩に関する措置 (男女雇用機会均等法第13条関係)
- ✓ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置 (男女雇用機会均等法第13条関係)
- ✓ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限(重量物、他) (労働基準法第64条の3関係)
- ✓ 妊婦の軽易業務転換 (労働基準法第65条関係)
- ✓ 変形労働時間制における妊産婦の法定労働時間を超える就業の制限 (労働基準法第66条関係)
- ✓ 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限 (労働基準法第66条関係)

### 産前・産後・育児休業等

#### 産前・産後・育児休業等

**産前・産後休業**(労働基準法第65条関係)  
パートなども含めすべての女性労働者が対象です。  
産前6週間、産後8週間。

**育児休業**(育児・介護休業法第5条関係)  
休業申し出の時点で取得条件を満たしている男女が対象。  
子が1歳まで(一定の場合は1歳6か月まで)。

※平成29年1月より改正育児・介護休業法が施行され、  
有期契約労働者の育児休業の取得要件が緩和されました  
改正後の要件  
①申し出時点で1年以上継続し、雇用されていること  
②子が1歳6か月になるまでに雇用契約がなくなる事が  
明らかでないこと

**育児短時間勤務**(育児・介護休業法第23条関係)  
子が3歳まで男女とも原則1日6時間とする  
勤務時間の短縮を申し出ができる。

**所定外労働(残業)の免除**(育児・介護休業法第23条関係)  
子が3歳まで男女とも残業の免除を申し出ることができる。

### 産前・産後・育児休業中の経済的支援

出産育児一時金	被保険者が出産したとき一児につき42万円	協会けんぽ・ 健康保険組合等
出産手当金	産前・産後休業中に給料が支払われない場合、1日につき賃金の2/3相当額	
育児休業給付金	1歳未満の子を養育するために育児休業した場合、休業開始時の賃金月額額の67% (開始後6か月)	最寄りのハローワーク

## 働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト「女性にやさしい職場づくりナビ」

妊娠・出産を経ても女性が働き続けられる職場づくりのために、妊娠中の女性をはじめ、企業担当者の方へ法律・社内制度・職場環境づくりの取り組みについて、ご紹介しています。

<http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>

職場と母性 検索

▼PC・スマホ

▼Facebook



情報サービス業では、男性、女性に関わらず専門的な技術を身につけた人材が活躍しています。

女性が妊娠中・出産後に安心して働き続けられる環境を整備することは、健康管理の一環としてとても大切なことです。

経験を積んだ技術者が長く働き続けることは、会社にとって大きな財産です。  
このリーフレットを通し、職場における母性健康管理の重要性を理解するとともに、  
妊娠中の女性労働者への身体的負担を知っていただき、  
それに対応した環境整備のための取り組みに是非お役立てください。



# 情報サービス業で働きながら安心して妊娠・出産を迎えるために

一人ひとりがプロ意識を持って  
いきいきと働き続けられる職場づくり

## 女性社員の妊娠・出産期における母性健康管理

妊娠は病気ではありませんが、特別な身体の状況にあります。女性労働者からの申し出があれば、母性健康管理の措置を行うことが法律で義務付けられています。就業規則に、「産前・産後休業（産休）」や「育児休業（育休）」はあっても、それ以外に、妊娠中・出産後に行うことが義務付けられている「母性健康管理」の規則を定めていない場合は、就業規則に規定化し、周知しましょう。

### → 就業規則を整える

措置をスムーズに講じるためにも、措置の内容や手続き、措置の実施における給与の取扱いなどを規定化しておきましょう。

### → 制度の運用状況を確認する

「就業規則に定めているから大丈夫」と思わず、実際に利用されているか、使いづらい制度になっていないか、自社の運用状況を確認してみましょう。

### → 全社員に周知して、利用しやすい制度にする

会社にどのような制度があり、どう運用しているかを従業員が知ることで、キャリアプランも立てやすくなります。徹底して「知らせる」ことが必要です。

- イン트라ネットや社内報
- 各種研修や会議
- ガイドブックやポスター
- 等

### 母性健康管理に関する 自社の運用状況を チェックリストで 確認してみましょう!

就業規則に定めていても利用実績がないものは、その原因を把握し、問題があれば改善するようにしましょう。

母性健康管理の措置	就業規則あり	利用実績あり
妊婦の勤務時間中の健診時間の確保	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
妊娠中の通勤緩和	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
妊娠中の休憩に関する措置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
軽易業務転換	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
変形労働時間制における妊産婦の法定労働時間を超える就業の制限	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 情報サービス業で働く女性と母性健康管理の実情

情報サービス業の仕事は、デスクワークによる作業が中心であり、重量物の取り扱いや無理な姿勢の動作などの身体的負担は比較的小さいと言えます。しかし、納期や仕事水準への要求の高さ等からくる時間的な拘束や人間関係の問題等、精神的な負担は大きいと考えられます。また、顧客先での仕事の機会もあり、母性健康管理上の配慮が十分行われているかどうか確認する必要があります。

### 妊娠中の働き方は?

- 「産休直前の納期に間に合わせるため、妊娠中も残業して仕事をしていました。」
- 「大きなプロジェクト所属で客先常駐だったので、お腹が大きくなっていくまでは妊娠したことを言い出せませんでした。」
- 「上司や先輩に負担がかかると思い、作業量を減らしてほしいとは言えませんでした。」
- 「業務量が多く、時間に追われていたため、勤務時間中に体調が悪くても休憩できませんでした。」
- 「妊娠中、仕事をどこまで制限していいのが悩みました。気軽に相談できる窓口があればよかったです。」

女性労働者に聞きました!

情報サービス業で働く女性たちは、仕事へのプロ意識が高く、責任感を持って仕事に取り組んでいます。そのため、妊娠してからも、長時間働いている実態もうかがえます。「本人の自己管理のもとで残業しているのなら、問題はない」と考えず、女性労働者の体調に応じた対応が必要です。

### 妊娠・出産しても仕事をやめずに働き続けるために必要なことは?

- 時間管理** → 労働時間を短縮・変更してもらえなこと
  - 休憩の取り方** → 休憩や休暇が自由にとれること
  - 精神的な負担への考慮** → 精神的な負担の軽い仕事に変えてもらえること
  - 相談窓口の設置** → 妊娠・出産に関連した相談窓口があること
- 社内制度を整備するだけでなく、職場でのコミュニケーションをしっかりと、申し出しやすい環境づくりに努めましょう

女性労働者に聞きました!

妊娠中の体調の変化は個人差があり、妊娠の経過が順調だからと頑張りすぎ、体調を崩してしまうこともあります。特に、妊娠中のストレスは「早産」につながる場合もあります。妊娠した女性労働者は、ストレスが多くなってきたと感じたら、産業医や主治医に早めに相談し、指示を受けることが大切です。女性労働者が強いお腹の張りなど身体的な異常を感じる前に、つらいと感じたら無理をせず早めに申し出ることができるよう、職場の雰囲気づくりに留意しましょう。また、女性労働者が体調や仕事の面で無理をしていないか、普段からのコミュニケーションや面談を通じて、妊産婦の健康状態を把握し、産業医や産業保健スタッフに相談してみましょう。



医師

## 安心して働き続けられる職場環境の整備のために

周囲に負担をかけたくない、仕事にも遅れをとりたくない、女性労働者は、制度の利用を言い出せずに無理を続けているかもしれません。同じ職場で働く一人ひとりが母性健康管理への理解を深め、助け合えるよう、職場意識の醸成をはかることが大切です。女性労働者本人のキャリアの希望を確認し、制度を利用したり、職場での業務配分を工夫したりするなど、出来ることを無理のない範囲で行うようにしましょう。また、天による家事・育児の分担も、妊娠中健康に過ごし、安心して働き続けるために重要な要素です。

### 企業での取り組み例のご紹介

#### ● 三者面談

女性労働者、直属の上長、人事労務担当者の三者で、ガイドブックを使いながら制度の説明をしたり、今後の仕事について、1時間以上時間をかけてじっくり話し合ってもらおう。

#### ● 制度の利用法のアドバイス

人事労務担当者が、本人の希望に合わせた社内制度の組み合わせを個別に提案し、制度を活用して働き続けられるようアドバイスする。

#### ● チーム内の仕事配分の調整

産休までの期間を分けて仕事を配分し、チームの中で情報共有を密にする。体調が悪い場合はすぐに他の担当者が仕事をフォローできるような体制をとっている。



こんな  
制度があります

#### マタニティ休暇

妊娠中は体調の変化で有休を使い切ってしまう場合があるため、年次有給休暇に加え、マタニティ有給休暇を付与する。

#### 就業時間の繰り上げ、繰り下げ

1日単位で勤務時間を前後にスライドできる。子どもの学校行事の参加や通院の付き添い等に利用可能。

#### 時間外勤務の制限

裁量労働制のため、上限を通常の社員より下に定めるなど、幾つかパターンを設けていて、時間外勤務を制限している。

### 取り組みの効果は?

- 「妊娠・出産を理由に離職することがなくなり、女性社員が今まで培ったノウハウを引き続き生かしていくことができます。」
- 「時短で管理職になった女性社員が誕生しました。お母さん社員たちのモチベーションにつながっています。」
- 「会社の定着率を見て、応募してくる学生がいます。会社を選ぶポイントになっているようで、人材確保につながっています。」

人事労務担当者に聞きました!

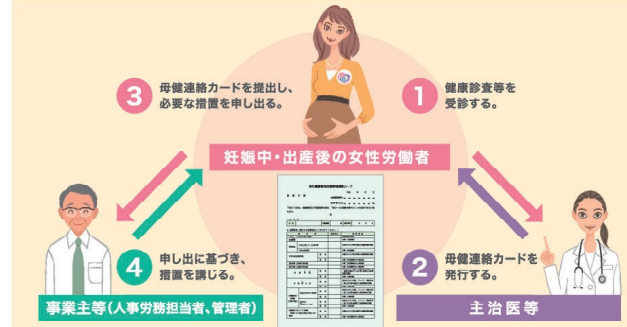
### 男性の家事・育児の分担

妊娠中、健康に過ごし安心して働き続けるためには、男性の家事・育児の分担は不可欠です。女性社員のパートナー(夫)を巻き込んだ取り組みや、男女を問わず制度を利用しやすい職場の風土づくりに努めましょう。

## 母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)の活用

- 母健連絡カードは、医師等の女性労働者への指導事項が適切に事業主に伝達されるためのツールです。
- 母健連絡カードは、「診断書」に代わる正式な証明書類として、取り扱う必要があります。女性労働者からこの「母健連絡カード」が提出された場合、事業主の方は記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。

### 母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)



### 母健連絡カードを利用すれば...

女性労働者が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、事業主は、必要な措置を適切かつ有効に講ずることができます。

内容がパターン化されているので、就業規則などによる事前の対応もしやすくなります。

女性社員がスムーズに母性健康管理の措置を受けられるよう、母健連絡カードを活用しましょう。

※母健連絡カードは、「女性にやさしい職場づくりナビ」からもダウンロードできます

※専用サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」では、このリーフレットの詳しい内容を掲載しています。 URL: <http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



# 母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名 .....

医師等氏名 ..... 印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

## 記

### 1. 氏名等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	--	------	---	-------	---	---	---

### 2. 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
妊娠悪阻			休業（入院加療）
妊婦貧血	Hb9g/dl以上11g/dl未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl未満		休業（自宅療養）
子宮内胎児発育遅延	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）
切迫流産（妊娠22週未満）			休業（自宅療養又は入院加療）
切迫早産（妊娠22週以後）			休業（自宅療養又は入院加療）
妊 娠 浮 腫	軽 症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊 娠 蛋 白 尿	軽 症		負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊娠高血圧症候群（妊娠中毒症）	高血圧が見られる場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
妊娠前から持っている病気（妊娠により症状の悪化が見られる場合）	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
妊娠中にかかりやすい病気	静脈瘤 <sup>りゅうじゅ</sup>	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になっての休憩
	痔 <sup>じ</sup>	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	ぼうこう炎 <sup>ぼうこう</sup>	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業（入院加療）	
多胎妊娠（胎）			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（自宅療養）

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--

3. 上記2の措置が必要な期間  
(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間 ( 月 日～ 月 日)	
2週間 ( 月 日～ 月 日)	
4週間 ( 月 日～ 月 日)	
その他 ( )	

4. その他の指導事項  
(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

【記入上の注意】

- 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入下さい。
- 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

## 指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所 属 .....

氏 名 .....

事 業 主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。